

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KEBIJAKAN *TIME*
FLEXIBLE DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DI RUMAH
SAKIT NIRMALA SURI SUKOHARJO**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Psikologi



Diajukan oleh :

Arum Permata Putri

F 100 090 184

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KEBIJAKAN *TIME*
FLEXIBLE DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DI RUMAH
SAKIT NIRMALA SURI SUKOHARJO**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Psikologi

Diajukan oleh :

Arum Permata Putri

F 100 090 184

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2014

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KEBIJAKAN *TIME FLEXIBLE* DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI DI RUMAH SAKIT NIRMALA SURI
SUKOHARJO**

Yang diajukan oleh :

Arum Permata Putri

F 100 090 184

Telah disetujui untuk dipertahankan

Di depan Dewan Penguji

Telah disetujui oleh :

Pembimbing


Yudhi Satria Resta, S.Psi., SE., M.Si

Tanggal 20-6-2014

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KEBIJAKAN *TIME FLEXIBLE* DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI DI RUMAH SAKIT NIRMALA SURI
SUKOHARJO**

Yang diajukan oleh :

Arum Permata Putri

F 100 090 184

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal

18 April 2014

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

Yudhi Satria Restu, S.Psi., SE., M.Si

Penguji Pendamping I

Drs. Mohammad Amir, M.Si

Penguji Pendamping II

Achmad Dwityanto O, S.Psi., M.Si

Surakarta, April 2014



Dekan

Dekan

M. Fauzi, S.Psi., M.Si

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KEBIJAKAN TIME FLEXIBLE DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DI RUMAH SAKIT NIRMALA SURI SUKOHARJO

**Arum Permata Putri
Yudhi Satria Restu**

**Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Permataputri.arum@yahoo.com**

ABSTRAKSI

Komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Penelitian ini memiliki tujuan: 1) mengetahui hubungan antara persepsi kebijakan *time flexible* dengan komitmen organisasi, 2) mengetahui tingkat atau kondisi persepsi kebijakan *time flexible* subjek penelitian, 3) mengetahui tingkat atau kondisi komitmen organisasi subjek penelitian. 4) mengetahui peran atau seberapa besar sumbangan efektif persepsi *time flexible* terhadap komitmen organisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pelayanan kesehatan masyarakat 24 jam membutuhkan waktu kerja yang fleksibel supaya jam kerja nyaman dan pekerjaan bisa dilaksanakan dengan baik, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *cluster stratified random sampling* dengan undian artinya tingkatan secara kelompok-kelompok sampel tersebut mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel penelitian.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui pengujian *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk model regresi untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 ditunjukkan dengan nilai asymp. Sig (2-tailed) variabel kebijakan *time flexible* sebesar 0,298 dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,075. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data dikatakan normal. Hasil perhitungan menunjukkan F hitung sebesar 1,793 dan signifikansi sebesar 0,036. Karena signifikansi sebesar $1,793 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa bentuk regresi linear antara Komitmen Organisasi dengan *Time Flexible*. Sedangkan Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi pearson sebesar $r = 0,773$ sedangkan sig.(2-tailed) sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *time flexible* terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi dan *Time Flexible*.

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari, di mana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain, di mana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Adapun variabel-variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel tergantung : Komitmen organisasi
2. Variabel bebas : Kebijakan *time flexible*

Persepsi kebijakan kerja *time flexible* merupakan cara untuk membantu karyawan dalam mengatur tugas pada organisasi dan tugas dalam keluarga tanpa harus memilih salah satu diantara keduanya.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur persepsi kebijakan *time flexible* adalah skala persepsi kebijakan *time flexible* berdasarkan aspek-aspek : 1) fleksibilitas waktu kerja, 2) fleksibilitas waktu cuti/libur. Semakin tinggi skor skala persepsi kebijakan *time flexible*, semakin tinggi persepsi kebijakan *time flexible*, begitu pula sebaliknya.

Komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi adalah skala komitmen organisasi berdasarkan aspek-aspek : 1) identifikasi, 2) keterlibatan 3) loyalitas. Semakin tinggi skor skala komitmen organisasi, semakin tinggi pula komitmen organisasi, begitu pula sebaliknya.

Populasi adalah keseluruhan individu yang akan diselidiki dan yang paling sedikit mempunyai satu sifat atau satu ciri yang sama dan untuk siapa kenyataan yang akan diperoleh dari subjek penelitian akan digeneralisasikan. Maksud generalisasi adalah menyangkut kesimpulan penelitian dan segala sesuatu yang berlaku bagi populasi (Hadi, 2001). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Nirmala Suri Sukoharjo.

Sampel merupakan sebagian dari populasi. Karena sampel merupakan bagian dari populasi maka sampel harus memiliki ciri-ciri yang sama dengan populasi. Jadi sampel merupakan bagian dari populasi dengan jumlah yang kurang dari populasi. (Azwar, 2007). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Nirmala Suri bagian pelayanan kesehatan masyarakat 24 jam.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa untuk uji asumsi yang digunakan pada penelitian ini adalah uji normalitas dan ujilinearitas. Uji normalitas dilakukan untuk memeriksa sebaran data dari masing-masing variabel terdistribusi normal atau tidak normal, sedangkan untuk uji normalitas dilakukan dengan *One Sample Kolmogorov Smirnov* menurut Ghazali, 2011. Dari hasil pengujian Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk model regresi untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 ditunjukkan dengan nilai asymp. Sig (2-tailed) 0,298. Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data dikatakan normal.

Sedangkan uji linearitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Uji linearitas dilakukan dengan *Means Linearity*, sedangkan hasil perhitungan tersebut di atas menunjukkan F hitung sebesar 1,793 dan signifikansi sebesar 0,036. Karena signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa bentuk regresi linear antara Komitmen Organisasi dengan *Time Flexible*.

Teknik analisis tersebut yaitu untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara 1 variabel bebas dengan 1 variabel tergantung, untuk mengetahui sejauh mana peranan variabel bebas terhadap variabel tergantung, dan untuk mengetahui sejauh mana taraf signifikansinya. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi pearson sebesar $= 0,773$ sedangkan sig.(2-tailed) sebesar $= 0,000$ ($p < 0,05$). Menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *time flexible* terhadap komitmen organisasi.

Halpern (2005) mengatakan bahwa kebijakan kerja *time flexible* merupakan cara untuk membantu karyawan dalam mengatur tugas pada organisasi dan tugas dalam keluarga tanpa harus memilih salah satu diantara keduanya. Dari definisi tersebut maka *time flexible* merupakan salah satu cara untuk mengatasi permasalahan waktu yang dihadapi karyawan. Mereka sering kali bingung ketika dihadapkan pada masalah yang menuntut mereka untuk meluangkan waktu yang lebih bagi keluarga yang sedang membutuhkan. Dengan keadaan tersebut, maka diharapkan para karyawan ini bisa mengambil keputusan yang cukup tepat tanpa harus memilih salah satu (pekerjaan atau keluarga) tetapi bisa seimbang antara satu dengan yang lainnya.

Karyawan juga memiliki keinginan untuk bisa mengatur jam kerja mereka sendiri agar bisa seimbang antara pekerjaan dan keluarga. Seperti yang diungkapkan oleh

Hustinx dan Lammertyn (2004) *time flexible* berarti pekerjaan yang tidak dibatasi oleh pola kerja tradisional yaitu bekerja 35-40 jam per minggu dengan suatu pekerjaan *full time*. Ini berarti para karyawan bebas menentukan jam kerja mereka dengan tidak bekerja secara rutin dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kebijakan *time flexible* ini mereka tidak bekerja seperti dalam jam kerja pada umumnya yang sangat dibatasi, yang penting tugas dan pekerjaan utama karyawan bisa terselesaikan dengan baik.

Komitmen organisasi merupakan komitmen seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut. Dalam penelitiannya Porter dan Steers (dalam Luthans, 1992) menunjukkan bahwa komitmen yang tinggi berpengaruh terhadap tingginya tingkat performansi. Selain itu seseorang yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasinya cenderung untuk bertahan sebagai anggota dalam waktu yang relatif panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J and Meyer, P. 1991. A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. (1):61-89
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Baron & Greenberg. 1997. *Behavior in Organization Understanding and Managing The Human Side of Work*. 6th edition. USA: Prentice Hall
- Benkhoff, B, 1997. "Disentangling organizational commitment: the dangers of the OCQ for research and policy". *Personnel Review*, 16(1/2), 114-31.
- Bourke, Juliet. 2006. What to Look for in a Best Practice Flexible Employer. *Proceeds of the AACC 15th Annual National Conference*. pp 37-40
- Dex, Shirley & Smith, Colin 2001. Employee Commitment as an Outcome of Family-Friendly Policies? Analysis of the Workplace Employee Relation Survey. *Research Papers in Management Studies University of Cambridge*.
- Hadi, S. 2000. *Statistik 3*. Yogyakarta: Andi Offset.
- _____. 2001. *Metodology Research II*. Yogyakarta: Andi Offset.
- _____. 2004. *Statistik. Jilid 3* Yogyakarta : Andi Offset.
- Hakim, L. 2004. *Metodologi Penelitian*. Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Halpern, Diane F. 2005. How Time-Flexible Work Policies Can Reduce Stress, Improve Health, and Save Money. *Berger Institute for Work, Family, and Children Claremont McKenna College*.
- Houtman, Irene L.D. 2005. Work and Employment. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.
- Hustinx, Lesley & Lammertyn, Frans. 2004. Toward a New Work Society? Predicting Opinions about Flexible of Paid and Unpaid Work among Flemish Red Cross Volunteers. *Sixth International Conference of the International Society for Third-Sector Research (ISTR)*.
- Leese, Brenda D. Phil & Young, Ruth. 1999. General Practitioner (GP) Workforce. *National Primary Care Research and Development Centre*.